

O contrato por prazo determinado previsto na Lei nº9.601/98 tem como objetivo a seguinte situação:

Flexibilização contratual para proporcionar a criação de empregos.

Isto, porque não se trata de atendimento a uma necessidade vinculada às características já mencionadas.

O legislador permitiu a contratação com termo final independentemente daquelas previsões. Flexibilizou unicamente em nome do aumento do número de emprego.

#### **BIBLIOGRAFIA**

1. Carrion, Valentin. Comentários à CLT. 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 1999.
2. Maranhão, Délio. Direito do trabalho. 17ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 1993.
3. Martins, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 15ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.
4. Nascimento, Vinícius Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 18ª ed. São Paulo: LTr, 1992.
5. Negrão, Theotônio. Código Civil e Legislação em vigor. 20ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
6. Soibelman, Leib. Enciclopédia Jurídica Vol. II. Rio de Janeiro: Ed. Rio.
7. Trabalho Temporário e Terceirização. MTE / Sec. de Inspeção do Trabalho. Brasília, 2001.

(83) 221-4441 / 241-4757 / 9982-6859 / treventos@uol.com.br

#### **ENSAIO - A PROPÓSITO DA RESPONSABILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO**

**Buarque Berque Fernandes (\*)**

#### **1 – INTRODUÇÃO:**

A responsabilidade trabalhista é a obrigação legal que se atribui ao empregador ou a quem se beneficia de mão de obra assalariada. É a obrigação de responder legalmente o tomador dos serviços pelos próprios atos ou, se for o caso, os de outrem. A responsabilização, por sua vez, é o ato pelo qual se imputa responsabilidade ao mesmo; é a reparação que alcança a quem é responsabilizado por seus atos ou de terceiros.

Vista sob esse prisma, a temática que enfoca a responsabilização trabalhista impõe-se entre as mais relevantes da dinâmica juslaborista contemporânea. Realmente, no cotidiano processual, os operadores do Direito do Trabalho vivificam toda gama de problemas inerentes a sua extensão, notadamente no que se refere aos conceitos de solidariedade e subsidiariedade, esta decorrente principalmente da terceirização de mão de obra, tão em voga em nossos dias.

Juridicamente, pois, a responsabilização trabalhista, derivada da imposição do regramento legal, é o conjunto de deveres imputados pela norma jurídica a quem emprega

a força de trabalho de outrem. Daí a existência de um liame envolvendo os que trabalham e os que se beneficiam desse labor.

## **2 - TIPOLOGIA:**

A questão da responsabilidade trabalhista pode ser tipificada, primeiramente, levando-se em conta a abrangência de seu conceito na norma celetista, com a incidência da hipótese legal ao caso concreto, a exemplo das disposições inerentes à responsabilização do grupo econômico, do sócio majoritário, do dono da obra etc.

A segunda tipologia concerne à modalidade de responsabilidade fixada pelo Direito do Trabalho, surgindo aqui duas destacadas figuras: a solidariedade e a subsidiariedade. O tipo solidária abrange três situações principais: as entidades integrantes do grupo econômico (§2º do art. 2º da CLT e §2º do art. 3º da L. nº 5.889/73), a figura do empreiteiro perante as dívidas trabalhistas do subempreiteiro por ele contratado (CLT, art. 455) e a figura do tomador de serviços temporários perante algumas dívidas especificadas pela L. nº 6.019/74. Já o tipo subsidiária abrange hipóteses relevantes como a do sócio da pessoa jurídica e a de outros tomadores de serviços terceirizados, a exemplo da linha proposta pela Súmula 331, IV, do C. TST.

**(\*) Buarque Berque Fernandes é Advogado e Especialista em Direito Civil**

## **3 - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA:**

JOSÉ SALEM NETO afirma categoricamente que “a responsabilidade solidária nos contratos decorre da própria definição legal, podendo ser utilizada por analogia a fim de estender a responsabilidade para hipóteses omitidas e semelhantes a outras enfocadas na lei” (in ‘Doutrina e Prática do Processo Trabalhista’, vol. I, Jurídica Brasileira, S. Paulo, 1ª ed., 1993, p. 219). No regime celetista, o tema vem ratificado no diploma consolidado, que preceitua literalmente:

“Art. 2º. (...)

§ 2º - *Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas”.*

Esse dispositivo, todavia, não esclarece que a solidariedade seja apenas passiva, embora seja essa a posição majoritária na doutrina. Em sentido diverso, pronunciou-se o C. TST: “A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário” (Súmula 129). Na outra ponta, DÉLIO

MARANHÃO proclama que “o fato de ser a mesma pessoa diretor de várias empresas não justifica por si só a configuração do instituto” (in ‘Instituições...’). A respeito, assim se expressado a jurisprudência, *verbis*:

*“RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA – O disposto no §2º do art. 2º da CLT é fonte de uma solidariedade passiva, a qual, no conceito unânime do direito das obrigações, reparte entre devedores solidários, igualmente, o ônus da prestação. O credor pode escolher entre eles, livremente, aquele do qual vai demandar o adimplemento da obrigação” (TST Pleno, ERRev. 5868/66, in ‘Revista do TST’, p. 230).*

Há também um outro dispositivo da Consolidação Trabalhista que aborda expressamente a temática, a saber:

*“Art. 455. Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro”.*

Na disposição acima, percebe-se que seu teor não autoriza o entendimento de que seja o dono da obra solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas do empreiteiro, vez que, sob a regulamentação juslaborista, apenas há regramento estabelecendo vínculo jurídico entre empreiteiro e subempreiteiro, inexistindo qualquer alusão ao dono da obra. Sua inclusão no rol daqueles solidariamente responsáveis pelo atendimento das obrigações trabalhistas dá-se mais em razão da aplicação do princípio protecionista do juslaborismo e à vista da existência de culpa *in eligendo*, ou presunção de fraude, visando lesar o hipossuficiente, do que propriamente à observância de expresso texto da lei. Nesse sentido, a jurisprudência tem se assentado: “A CLT não prevê a responsabilidade do dono da obra pelo débitos trabalhistas do empreiteiro, salvo no caso de culpa ou dolo na escolha e manutenção deste, e, ainda, no caso de sucessão trabalhista” (TST, 2ª T. RR. 4787, in DJU 11.10.84, p. 16.958).

Corroborando com esse posicionamento, GABRIEL SAAD, discorrendo sobre o teor do art. 455 da Consolidação, propala que, “em face às normas do Cód. Civil, atinentes à responsabilidade civil, entendemos que o dono da obra pode ser declarado culpado pelos danos sofridos pelos empregados do subempreiteiro ou ‘marchandeur’ sem idoneidade financeira, por haver escolhido, sem o necessário cuidado, o empreiteiro incumbido da construção, de seu interesse”, ressaltando ainda que “o contrato de empreitada (CC, art. 1.237 a 1.247) tem grande semelhança com o contrato de trabalho” (in ‘CLT Comentada’, Editora LTr., S. Paulo, 29ª ed., p. 309).

Vejamos também, na espécie em exame, o entendimento jurisprudencial dominante, *verbis*:

*“RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA – As razões que levaram o legislador à elaboração do art. 455 da CLT induzem a adoção de medida protetora do trabalho, inclusive atendendo a co-responsabilidade derivante do contrato, chamando também à lide aquele que se beneficiou com o trabalho realizado pelo empregado. A responsabilidade, in casu, está no art. 30, VI, da*

*LCPS. É aceitável o enquadramento na hipótese, por analogia, do art. 455 da CLT.”*

*“EMPREITADA. RESPONSABILIDADE DO DONO DA OBRA. Falência do empreiteiro. A falência do empreiteiro é, por si só, suficiente à conclusão em torno da respectiva inidoneidade econômica e financeira, fato que atrai a responsabilidade do dono da obra, a teor do disposto no salutar art. 9º da CLT: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. (TST – Pleno – E/RR. 3.692/1985.7 in DJU 10.11.1989, p. 16.951); e*

*“CONTRATO DE EMPREITADA – RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA – DONO DA OBRA – CULPA ‘IN ILEGENDO’ – A falta de idoneidade do empreiteiro atrai a responsabilidade solidária do dono da obra por culpa ‘in ilegendo’. Recurso de revista conhecido e provido”. (TST 2ª T. RR 4452/88.4, in DJU 08.08.90, p. 7.480).*

Destarte, transparece cristalino que a solidariedade, no âmbito trabalhista, formando-se em decorrência da imposição legal e desenvolvendo-se em consonância com a manifestação doutrinária e jurisprudencial, alcança aqueles que se beneficiam com o labor despendido pelo(s) obreiro(s).

### **3.2 – SOLIDARIEDADE E SUCESSÃO EMPRESARIAL**

Um outro aspecto da solidariedade ocorre na hipótese da sucessão empresarial. Concretiza-se a sucessão do empregador quando há uma substituição de titular na relação jurídica laborista, a exemplo das aquisições, fusões, incorporações e outras transações que alteram a estruturas das empresas. Preconiza a legislação que, se operando modificação no contrato social, os direitos dos empregados são legalmente resguardados. De fato, a norma dos arts. 10 e 448 da CLT é de ordem pública, sobrepondo-se a qualquer disposição contratual ou acordo de vontades. Em suma: “a sucessão configura-se nitidamente quando a empresa, como unidade econômico-jurídica, passa de um para outro titular, sem que haja solução de continuidade na prestação de serviços de seus obreiros” (cf. Gabriel Saad, *in* ‘CLT Comentada’, 29ª ed., S. Paulo: LTr, 1996, p. 59). Ou seja, havendo transferência na propriedade da empresa, há típica sucessão trabalhista, pouco importando que sua atividade tenha ficado suspensa durante o processo de transferência da titularidade, visto que a paralisação temporária não equivale à dissolução da mesma (nesse sentido: TST, SDI, RO-AR 618/87).

VALENTIN CARRION destaca que “a CLT em seus artigos 2º (‘o empregador é a empresa’), 10 (‘alteração na estrutura da empresa’) e 448 (‘mudança da propriedade’) traça uma constante que caracteriza a continuidade do vínculo empregatício e da responsabilidade (solidária ou sucessiva) nos débitos trabalhistas. Não se exclui a exploração de qualquer atividade negocial, nem sequer a concessão de serviço público, desde que se dêem os requisitos. Além do mais, a sucessão é instituto que protege o credor, o empregado, dando-lhe o direito de voltar-se contra o sucessor, não obstante ser o

antecessor o inadimplente” (in ‘Comentários à CLT, 18ª ed., S. Paulo: Saraiva, 1997, p. 283).

A sucessão se dá ‘*ope legis*’, no dizer de EVARISTO DE MORAIS, e o sucessor sub-roga-se na totalidade das relações jurídicas, com a assunção privativa de seus direitos e obrigações (in ‘Introdução ao Direito do Trabalho’, Ed. LTr., S. Paulo, 1971, p. 136). Em igual norte, leciona MESSIAS PEREIRA DONATO: “O sucessor assume os direitos e obrigações do antecessor” (in ‘Curso de Direito do Trabalho, 1979, p. 21). Logo, o sucessor responde pelas chamadas “dívidas velhas” contraídas pelo sucedido, considerando-se que o trabalhador, ao ser admitido, vincula-se ao organismo produtivo e não ao empresário, que é efêmero, transitório.

A extensão do conceito em foco é tamanha que DÉLIO MARANHÃO acrescenta: “Até mesmo em caso de falência pode verificar-se a sucessão, através da aquisição do negócio, uma vez que não tenha havido solução de continuidade no funcionamento do estabelecimento, dado que a falência não é causa necessária de dissolução dos contratos bilaterais, que podem ser executados” (in ‘Instituições do Direito do Trabalho’, vol. I, 12ª ed., Ed., 1991, p. 290).

A despeito da existência do Enunciado 205, que não admite executar, no grupo econômico, quem não participou da relação processual, paradoxalmente permite-se a execução, na sucessão de empresas, de quem não se fez presente na fase de conhecimento. Com efeito, assim é permitida a execução, na exegese dos arts. 10 e 448 da CLT, porque, na sucessão de empresa, assume responsabilidade sucessiva, única e exclusiva, o último dono ou titular da empresa, mesmo que tenha adquirido a firma na fase recursal ou executória do processo; isso decorre da imperativa solidariedade legal.

Vejamos o que tem se assentado no âmbito de nossos Pretórios:

*“SOLIDARIEDADE PASSIVA POR SUCESSÃO – A solidariedade passiva por sucessão (CLT, arts. 10 e 448) pode ocorrer depois do processo cognitivo, dando azo à execução contra o empregador-sucessor que não participou do processo de conhecimento, sem que isso implique ofensa à coisa julgada. Recurso ordinário desprovido.” (TST – RO-AR 145/86.2, Ac. SDI 979/90, rel. Min. Guimarães Falcão, in DJU 12.09.90, 9.345);*

*“SUCESSÃO EMPRESARIAL – EXECUÇÃO – Caracterizada a sucessão empresarial e observada a hierarquia legal quanto aos bens penhorados, não se substancia ilegalidade na determinação de penhora de bens de empresa que não tomou parte no processo de conhecimento. Recurso ordinário desprovido”. (TST – RO-MS 343/87.5, Ac. SDI 5211/89, rel. Min. Guimarães Falcão, in DJU 29.06.90, p. 6.313); e*

*“SUCESSÃO DE EMPRESAS. RESPONSABILIDADE INTEGRAL DO SUCESSOR. Ocorrendo a sucessão de empresas, é da sucessora a responsabilidade integral pelos créditos pretéritos e futuros da relação de emprego, nos termos dos artigos 10 e 448 da Norma Consolidada” (TRT 13ª R. - Ac. 61.615 – RO 1808/2000 – Juiz Vicente Vanderlei N. Brito – DJ/PB 26.11.2000).*

### **3.3 – SOLIDARIEDADE E ‘DISREGARD THEORY’**

Tem-se que o contrato de trabalho, em princípio, não é ‘*intuitu personae*’ em relação ao empregador. Essa despersonalização do empregador decorre do fato de ter o Direito do Trabalho inovado o direito comum, repelindo a antiga concepção do contrato de trabalho, cuja relação jurídica era intransmissível. Trata-se da aplicação do princípio da despersonalização do empregador, fazendo a empresa responder pelos direitos trabalhistas devidos. Isto porque nossa legislação adotou o direito alemão, na hipótese, e não o direito italiano, que adotou a responsabilidade solidária. Contudo, nosso ordenamento, no caso de grupo econômico ou consórcio de empresas, também adotou a responsabilidade solidária e, por isso, a Súmula 205 do TST exige a participação do responsável solidário no processo para que possa ser executado. São, pois, hipóteses diferentes as responsabilidades na sucessão e no grupo econômico.

Nesse patamar, elevam-se as seguintes disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, *verbis*:

“Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados; e

Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”

Os dispositivos acima revelam a fidelidade da Consolidação ao princípio da despersonalização da pessoa jurídica (*‘disregard theory’*), significando dizer que a vinculação do empregado é com a empresa e não com o empresário. A tese é uma das mais fascinantes questões de direito, que os norte-americanos chamam *‘disregard of legal entity’*, ou, como preferem os italianos, *‘superamento della personalità giuridica’*. Seu enfoque principal é detectar a burla à lei, que muitas vezes acontece sob o manto da personalidade jurídica.

RUBENS REQUIÃO, manifestando-se sobre a matéria, asseverou: “Diante do abuso de direito e da fraude no uso da pessoa jurídica, o juiz tem o dever de cogitar, em seu livre convencimento, se há de consagrar a fraude ou o abuso de direito, ou se deve desprezar a personalidade jurídica para, penetrando em seu âmago, alcançar as pessoas e bens que dentro delas se escondem para fins ilícitos ou abusivos”.

Objetiva é a colocação de JOÃO CASILO, professor da Faculdade de Direito de Curitiba, que merece ser transcrita: “Basicamente, os partidários da teoria da consideração afirmam que, quando a forma da pessoa jurídica ou a própria pessoa jurídica é utilizada com o intuito de fugir às finalidades impostas pelo Direito, deve ser então ‘desconsiderada’, ou melhor, não se deve ser levada em conta sua existência para, na decisão do caso que lhe é apresentado, o julgador decidir como se, na espécie, a pessoa jurídica não existisse, imputando as responsabilidades aos seus sócios ou, mesmo, a outra pessoa jurídica de que se tenha utilizado ou ainda se escondido sob a forma daquela primeira”.

Nossos tribunais vêm aplicando com absoluta precisão a teoria da desconsideração nas lides trabalhistas, a exemplo da ementa do v. acórdão que assim se firmou:

*“RESPONSABILIDADE TRABALHISTA - Sócio Majoritário - O Sócio majoritário responde pelas dívidas trabalhistas, caso não sejam apontados, na forma legal, bens da empresa” (TRT 12ª R. - 2ª T. - Ac. 8.205/94, rel. Juiz Anton Schaarschmidt, in DJ/SC 12.1.95).*

Mais: “É possível a penhora de bens de sócio, com predominância de capital na sociedade, que encerrou irregularmente suas atividades, provocada por má administração” (TA/RJ - 8ª C.C., AI 188/94, rel. Juiz Jayro Ferreira, in COAD/ADV 01/95, p. 3).

E ainda:

*“PEDIDO DE CONSTRIÇÃO SOBRE BENS DE SÓCIO MINORITÁRIO. IMPOSSIBILIDADE. Simples sócio cotista não responde pelas obrigações trabalhistas da empresa com seus bens particulares, porquanto tal responsabilidade compete apenas ao sócio gerente (majoritário) ou o que der nome à firma, nos casos de excesso de mandato e de violação do contrato ou da lei” (TRT 13ª R. - Ac. 58.720 – AG 84/2000 – Juíza Ana Clara de Jesus M. Nóbrega – In ‘Revista do Tribunal’ nº 9, 2001, p. 204).*

Por fim, o reconhecimento da responsabilidade solidária e a correção da titularidade empresarial da relação empregatícia são formas judiciais de coibir práticas fraudulentas que obstem direitos laborais (CLT, art. 9º), ajustes entre empresários que prejudicam o trabalhador, como tem ocorrido, inúmeras vezes, na figura do grupo econômico, p. ex.

#### **4 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA:**

Já a responsabilidade subsidiária, entende-se “a que vem reforçar a responsabilidade principal, desde que não seja esta suficiente para atender os imperativos da obrigação assumida” (ou imputada), na conceituação de DE PLÁCIDO E SILVA (in ‘Vocabulário Jurídico’, vol. IV, 2ª ed. Forense, 1990, p. 278). Significa dizer que, diversamente da solidariedade, somente é invocada a subsidiariedade quando o responsável principal não cumpre a obrigação contraída.

Em sede juslaborista, a subsidiariedade se encontra condensada no contexto da Súmula nº 331, IV, do TST, *verbis*: “O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial”. Assim dispôs o excelso pretório trabalhista visando a proteção do hipossuficiente, o que constitui princípio basilar do Direito do Trabalho, já que é o tomador dos serviços, que se beneficia diretamente com o trabalho exercido. Também o risco econômico, a que está adstrito o empregador, autoriza a subsidiariedade em tela. Eis que ao empregador caberá sempre pesquisar a idoneidade das firmas contratadas e zelar para que estas cumpram também os contratos firmados com os empregados, pois, do

contrário, subsidiariamente arcará com a responsabilidade pelos créditos trabalhistas inadimplidos.

Logo, vê-se que a responsabilidade subsidiária não se confunde com a solidária. Esta, como o próprio nome já diz, denota solidariedade, ou seja, qualquer dos coobrigados a ela estão sujeitos, de forma independente e total. Já aquela (aqui também a significação comum do vocábulo se prende ao seu conteúdo jurídico) é supletiva, auxiliar, somente vindo a ser utilizada caso se verifique ser insuficiente a responsabilidade principal, isto é, para a efetivação da condenação, se eventualmente esta não for satisfeita pelos demais responsáveis. Portanto, inconfundíveis as disposições contidas no § 2º do art. 2º da CLT, e na Súmula nº 331, IV, do TST.

A distinção em foco vem sendo acentuada através de sucessivos pronunciamentos jurisprudenciais, a exemplo do aresto adiante colacionado, *verbis*:

*“O processo de execução consagra princípio, derivado do direito material, atribuindo benefício de ordem entre o devedor principal e o devedor subsidiário, de forma que a execução se volta em face deste apenas quando aquele não tem condições de proceder ao adimplemento. Essa a nota distintiva entre a condenação subsidiária e a solidária”.*

E esse outro, *verbis*:

*SOLIDARIEDADE/SUBSIDIARIEDADE – “O art. 455 da CLT não institui solidariedade passiva entre o empregador principal e o subempregador. Aquele é subsidiariamente e não solidariamente responsável pelas obrigações deste último”. (TRT 2ª R. 3ª T. RO 5215/70, rel. Juiz Wilson Batalha).*

#### **4.2 – SUBSIDIARIEDADE DOS SÓCIOS:**

Nesse particular, o tema se avulta e deságua na responsabilidade societária. A propósito, transcrevemos a lição do dicionarista, na forma seguinte: “É o que ocorre em relação à responsabilidade solidária dos sócios, que se fixa numa responsabilidade subsidiária. É por isso que, quando a sociedade não tem haveres para cumprir suas obrigações, subsidiariamente vêm os sócios cumpri-las com o produto de seus bens particulares” (DE PLÁCIDO E SILVA, ob. cit., p. 278).

Esclarecedora sobre a questão é a seguinte manifestação jurisprudencial, *verbis*:

*SOCIEDADE POR COTAS DE RESPONSABILIDADE LIMITADA – BENS DO SÓCIO – PENHORABILIDADE – “A regra geral é de que os bens da sociedade não se confundem com aqueles dos sócios (societas distat ad singulis). Todavia, não dispondo a sociedade de meios próprios para liquidar o débito trabalhista, ou se possui bens ocultos para frustrar a execução forçada, respondem os bens dos sócios cotistas pelos encargos sociais exatamente porque, se o patrimônio da pessoa jurídica volatilizar-se, é porque houve sua absorção pelos sócios, pessoas físicas. O que não se pode aturar é o flagrante*



*descaso da executada pelas decisões judiciais transitadas em julgado, mediante o uso de manobras procrastinatórias, máxime em se tratando de crédito trabalhista de ínfimo valor. (...)” (TRT 3ª R. AP 2.340/95, 4ª T. Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo, DJ/MG 10.02.96, apud ‘Síntese Trabalhista 87/9176).*

#### **4.3 – TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA:**

Aludindo à terceirização de serviços, tão em voga em nossos dias, hoje resta pacífico o entendimento de que a utilização de mão de obra de empresa interposta é fonte de subsidiariedade, senão vejamos, *verbis*: “TOMADOR DE SERVIÇOS – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - Mesmo sendo lícito o contrato de fornecimento de mão de obra, o tomador dos serviços é parte passiva legítima e subsidiariamente responsável pelas obrigações descumpridas pelo empregador, na forma do Enunciado 331/TST, IV”. (TRT 3ª R. 3ª T. RO 1462/95, rel. Juiz Neves Koury, in DJ/MG 08.04.95).

E mais esse, da lavra do nosso egrégio Regional, *verbis*:

*TERCEIRIZAÇÃO – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR – “Ocorrida a terceirização de prestação de serviços, não há como eximir a empresa tomadora da responsabilidade oriunda de culpa ‘in eligendo’ e ‘in vigilando’, quanto às obrigações trabalhistas não adimplidas pela empresa prestadora. Destarte, ainda que não haja caracterização de vínculo empregatício dos executantes do trabalho terceirizado com a empresa tomadora de serviços, esta responde subsidiariamente pelas obrigações não adimplidas pelo empregador. Inteligência do Enunciado nº 331, IV, do C. TST”. (TRT 13ª R. – RO 509/2001, Rel. Juiz Ruy Eloy, j. 24.04.2001, v. u.)*

Por outro lado, temos nos deparado com inúmeros casos de contratação irregular de empregados, através de empresa interposta, para exercer funções típicas da contratante, transparecendo nítido contrato anômalo. Nessa hipótese, tem-se evidente que se forma o vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços quando ocorre que o empregado é contratado para trabalhar no âmbito da atividade-fim da empresa (Inteligência do Enunciado/TST 331- I). A jurisprudência firmou-se em igual norte, pelo que trazemos à baila contundente pronunciamento regional, no seguinte teor:

*TERCEIRIZAÇÃO – CONTRATAÇÃO POR EMPRESA INTERPOSTA – Fraude – Responsabilidade – “A contratação de empregados, através de pessoa interposta, com o objetivo de burlar o cumprimento de obrigações trabalhistas pela empresa tomadora de serviços, caracteriza fraude à legislação trabalhista, nos expressos termos do art. 9º da CLT, configurando terceirização ilícita, o que atrai a incidência dos termos do Enunciado nº 331 do C. TST”. (TRT 13ª R. – RO 572/2001, Rel. Juiz Afrânio Neves de Melo, j. 22.05.2001, v. u.)*

#### **4.4 – SUBSIDIARIEDADE E ADMINISTRAÇÃO:**

Concluindo essa breve abordagem sobre tão discutida temática, temos a questionada responsabilidade (ou não) do ente público em face aos contratos administrativos firmados para prestação de serviços no âmbito dos órgãos da

Administração. A doutrina serviu, em princípio, para que o pronunciamento jurisprudencial se firmasse no sentido de que, “por expressa determinação legal (L. nº 8.666/93), não há como declarar a responsabilidade subsidiária dos entes públicos para responder pelos débitos trabalhistas nas hipóteses de contratação de trabalhadores por empresa interposta, aplicando-se o inciso IV da Súmula nº 331/TST apenas às empresas privadas” (TRT 12ª R. RO 3.499/95, Ac. 3ª T. Rel. Juiz Telmo Joaquim Nunes, in DJ/SC 18.10.96). Corroborando esse entendimento, o egrégio Colegiado Regional também se posicionou, *verbis*:

*“TERCEIRIZAÇÃO – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA – ÓRGÃO PÚBLICO – IMPOSSIBILIDADE – É defeso responsabilizar subsidiariamente órgãos da Administração Pública pelas obrigações trabalhistas dos empregados das empresas prestadoras de serviço. Inteligência do art. 37, II, da CF, e art. 71 da Lei nº 8.666/1993” (TRT 13ª R. Ac. 47485, REO 1283/98, Rel. Juíza Ana Clara de Jesus Maroja Nóbrega, j. 10.09.98).*

Contudo, ao sabor de novos ventos, um novo panorama parece despontar, renovando o direito. Nesse sentido, destacamos recente manifestação de nosso Egrégio Regional, acerca das conseqüências de relação de trabalho havida com empresa prestadora de serviços contratada por ente público, que se constitui importante marco jurisprudencial, a saber:

*“RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENUNCIADO/TST 331, IV. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 71, § 1º, DA L. Nº 8.666/93. Não forma vínculo de emprego com ente da Administração Pública (tomador dos serviços) a relação de trabalho decorrente de contrato de prestação de serviços terceirizados entre a empresa prestadora e o beneficiário. Inobstante isso, também não elide a responsabilidade subsidiária do ente da administração indireta em relação às verbas decorrentes do contrato de trabalho firmado pela prestadora. Inteligência do Enunciado nº 331, IV, do C. TST (Resolução nº 96/2000). O § 1º do art. 71 da L. nº 8.666/93, ao estatuir que ‘a inadimplência do contratado quanto aos encargos trabalhistas (entre outros) resultantes da execução do contrato não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, é inconstitucional, por colidir com o § 6º do art. 37 da Magna Carta’ (TRT 13ª R. - Ac. 61.624 – RO 1651/2000 – Juiz Francisco A. Carvalho Silva – DJ/PB 11.11.2000).*

De pronto, percebe-se que a responsabilidade subsidiária do ente da administração indireta em relação às verbas decorrentes do contrato de trabalho firmado pela prestadora persiste, mesmo sem criar vínculo de emprego com o ente público, tomador dos serviços, no caso. Assim dispôs o pretório regional trabalhista, visando dirimir questão relevante que se afirmava em face ao descaso, muitas vezes, do Poder Público no trato com seus contratados.

## **5 – CONCLUSÃO:**

A exemplo da antiga polêmica a propósito da responsabilidade trabalhista do tomador da obra ou serviço, verifica-se que a doutrina e jurisprudência têm evoluído de uma negativa absoluta de responsabilidade, fundada na tradicional leitura do art. 455, da CLT, para “um posicionamento de responsabilização diferenciada mas crescente desse tomador da obra ou serviço”, no dizer de Maurício Godinho Delgado (*in* ‘Introdução ao Direito do Trabalho, LTR Editora). Vê-se, por conseguinte, a evolução da responsabilização na seara trabalhista, culminando no posicionamento de nosso Regional, acima esposto, acerca da responsabilidade do ente público em face ao descumprimento de obrigações laborais de seus contratados. Parece-nos que se ampliam, enfim, os horizontes da construção de uma lógica que ultrapasse as fronteiras da fria interpretação da literal disposição de lei.

## ASPECTOS POLÊMICOS DA SUMARIZAÇÃO DO PROCESSO DO TRABALHO

Luismar D. Niz Filho (\*)

A Justiça do Trabalho é possuidora de um processo judicial informal, célere e gratuito, caracterizando-se através da prevalência da oralidade, mediação entre partes e juiz, concentração dos atos, irrecurribilidade das decisões interlocutórias, do princípio do inquisitório sobre o dispositivo, inversão do ônus da prova e, principalmente, da celeridade processual sem prejuízo das garantias consagradas na Constituição Federal em seu art. 5º, LV e XXXV, que prevê o princípio do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal.

No entanto, mesmo dotado do princípio da celeridade o procedimento ordinário trabalhista não atingiu este objetivo, eis que em determinados casos, subsidia-se do direito processual comum, resultando como consequência numa verdadeira descaracterização desse princípio, até hoje vigente, devido ao amontoado de recursos previstos no processo comum.